

県内企業  
30社掲載

女性が輝く、職場も輝く。

# 女性活躍

ワーク・ライフ・バランス

# WLBアドバイザー

# 派遣取組事例集



- ✓ 課題を解決するヒントを見つけましょう！
- ✓ 働きやすい魅力ある職場を目指しましょう！
- ✓ 女性が活躍できる職場づくりで、企業も成長しましょう！





## はじめに

平成28年4月1日に

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が完全施行され、

女性活躍に対する機運は高まり、企業経営における重要性も理解されつつありますが、

その認識と取組には企業ごとに大きな差があるのが現状です。

岡山県では、平成30年度から企業の実情に応じた女性活躍や

ワーク・ライフ・バランスの推進に関する取組を支援するため、

「女性活躍・WLB（ワーク・ライフ・バランス）応援アドバイザー事業」を実施しています。

「女性活躍・WLBアドバイザー派遣・取組事例集」では、

令和元年度にアドバイザー派遣を受けた県内各中小企業30社が抱える課題、

課題分析に基づいたオーダーメイドのアドバイス、

課題解決に向けた企業の取組やその効果などを紹介しています。

この事例集を参考に、すべての社員が生き活きと働くことができる

職場環境づくりにつなげていただければ幸いです。

### 登録アドバイザー（50音順・敬称略）

秋山 美穂（社会保険労務士）

大賀 隆裕（中小企業診断士）

乙倉 淳（中小企業診断士）

小西 由紀恵（社会保険労務士）

中原 富二雄（中小企業診断士）

額田 信一（中小企業診断士）

根ヶ山 浩次（中小企業診断士）

松本 直也（中小企業診断士）

三宅 恵（行政書士）

竜門 哲司（ファイナンシャルプランナー）

山本 浩章（中小企業診断士）

## 目次 （50音順）



社名	業種	従業員数	ページ	取組事例
株式会社エイチ・エス・ピー	技術サービス業	26人	p03	
エクステリアYABUTA	建設業(エクステリア)	1人	p04	
株式会社オフィスサプライ	製造業	20人	p05	
株式会社GoodCarry	運送業	4人	p06	
倉敷ファイナンシャルアドバイザー株式会社	サービス業	11人	p07	
有限会社グランディーオート	自動車販売・整備業	7人	p08	
株式会社クリエ・ココ	サービス業	5人	p09	
有限会社三愛	小売・外食業	49人	p10	
株式会社サンキョウ-エンビックス	技術サービス業	31人	p11	
株式会社ジャパンウェブコンタクトセンター	ITサービス業	10人	p12	
鈴木工業株式会社	製造業(石灰)	9人	p13	
株式会社セイキ	印刷業	11人	p14	
瀬戸大橋温泉 やま幸(山本幸株式会社)	サービス業(旅館業・飲食業)	120人	p15	
たけい行政書士事務所	サービス業	4人	p16	
税理士法人久遠 株式会社チアーズジャパン	サービス業	22人	p17	
千々木マーク工業株式会社	製造業	16人	p18	
有限会社坪井工芸	印刷業	15人	p19	
東備ヤンマー株式会社	船舶エンジン及び関連機器の整備業	8人	p20	
東洋薄荷工業株式会社	製造業(医薬品・食品添加物)	11人	p21	
有限会社トガシ	美容業	14人	p22	
ピーチおかやま合同会社	医療・福祉業	9人	p23	
株式会社フクトヨ	建設業	18人	p24	
フジ印刷株式会社	印刷業	10人	p25	
有限会社藤井石油店	ガソリンスタンド業、ガス・灯油販売業 ガス器具・住宅関連機器販売業	2人	p26	
峰南工業株式会社	建設業	15人	p27	
焼肉牛長(株式会社Ue.cooperation)	飲食業	48人	p28	
株式会社矢野デザイン事務所	デザイン制作業	8人	p29	
株式会社ラグロフ設計工房	建設コンサルタント業	11人	p30	
株式会社楽喜	介護・福祉業	119人	p31	
有限会社脳本電気工事	電気工事業	7人	p32	
今回の事業の流れ			p33	
女性活躍・WLB応援アドバイザー事業における用語説明			p34	

専門知識を持った人材の採用と定着を目指す。

技術サービス業

# 株式会社エイチ・エス・ピー



女性が輝ける職場環境づくりと社員の定着率向上を図る。

建設業(エクステリア)

# エクステリアYABUTA



## 課題

- 工学の専門的な知識を持った人材の採用に苦慮している。
- 新規採用者の離職率を下げて、人材を定着させたい。

### 第1回 訪問アドバイス

県内工業高校等の学生が多く見学に訪れるイベント(技術展示商談会)を紹介し、出展することで地元での知名度を高め、工学専門知識を持った学生にアピールすることを提案した。また、合同企業説明会等に出展し、自社製品の品質や実用性をPRすることで学生に製品への関心を持ってもらう等、入社意欲を高める活動を積極的に行うようアドバイスした。

#### 取組

紹介された技術展示商談会や合同企業説明会等への出展に向けて情報収集をし、申込みを行う。また、学生に効果的にPRできるような、自社PRの資料作成に着手する。

### 第2回 訪問アドバイス

新規採用者の離職を防ぐためには、入社前に抱いていた理想と、入社後、実際に働いて経験する現実とのギャップを小さくする必要がある。そこで、従業員に対して業務内容や職場環境についてのヒアリングを行い、自社の良い点も苦慮する点も掲載した業務内容紹介文を作成し、求人広告やSNS等で発信することを提案した。

#### 取組

業務内容紹介文作成に向けて従業員にヒアリングを行う。ヒアリング内容に基づいて、求職者が入社後の仕事内容を具体的に想像できるような紹介文を作成し、求人広告やFacebookで発信する。

## 成果

- イベント(技術展示商談会)に出展することで、工学の専門知識を持った人材の採用につなげる。
- 求人広告等に業務内容を掲載することによって、新規採用者の離職防止・定着につなげる。

### 経営者・人事担当者の声



取締役 研究開発部長 小野 朋子氏

若手人材の採用に当たりどのような方法が有効か事例を踏まえてアドバイスをいただいた。また、自社の強みや入社後の業務内容について、具体的に求職者に伝えることが重要ということを確認した。今後は、若手人材の採用を進めるとともに、入社した社員の定着と育成についてのフォローが必要であると考えている。

### 担当アドバイザーの声

行政書士 三宅 恵氏

働きやすさと能力向上のための取組がなされており、社員が生き生きと働いていたのが印象的だった。課題である「採用」と「定着」については、今後も継続して採用ターゲットの知識や能力、実際に行う業務内容についてできるだけ詳細かつ明確にすることが有効であると考えている。

## 課題

- 社員の職場定着を実現したい。
- エクステリア業界は女性が少ないので、女性が働きやすい職場環境をつくりたい。

### 第1回 訪問アドバイス

社員の定着を実現するためには、社員のモチベーションアップと働きやすい職場環境づくりが必要と考える。そこで、まずはモチベーションアップについて、従業員へ定期的な面談を行い、将来のビジョンを明確にし、社員のキャリア形成が実現できる教育訓練制度を取り入れることでモチベーションを高めることをアドバイスした。

#### 取組

社員への定期的な面談計画を立て、面談を実施し、将来のビジョンを明確にしたうえで、キャリア形成できる教育訓練制度(資格取得制度、外部研修受講)を取り入れ、モチベーションを高める。

### 第2回 訪問アドバイス

特に女性社員の定着のためには、結婚・出産等のライフイベントを経ても働きやすく、ワーク・ライフ・バランスが実現できる職場環境づくりが必要であることから、時短勤務制度など柔軟な働き方を可能とする制度を整備するよう提案した。また、法人成り<sup>1</sup>を行って社会保険に加入することや中退共制度<sup>2</sup>を活用した退職金の準備についてアドバイスした。

#### 取組

女性社員の働きやすい職場環境づくりに向け、時短勤務制度の導入を検討する。また、支援を受けながら法人成りの申請、社会保険への加入を進め、中退共制度の活用も検討する。

## 成果

- 従業員のキャリア形成が実現できる教育訓練制度を取り入れることでモチベーションが高められ、定着率向上が見込まれる。
- 時短勤務等の柔軟な勤務体制を検討し、女性が活躍できる職場環境の実現を図る。
- 令和2年度中に法人成り申請を行う。

### 経営者・人事担当者の声



代表 藪田 浩二氏

社員を採用して以降、社員教育をどのように行うべきか、福利厚生をどのように充実させていくべきか悩んでいた。今回の支援を通じて、行うべきことが明確になり、意思決定をすることができた。令和2年度中に法人成りを行い、福利厚生の充実や労働環境の整備を図り、社員が安心してやりがいを持って働ける会社にしていく。

### 担当アドバイザーの声

中小企業診断士 山本 浩章氏

社員にやりがいを感じながら働いてもらい、仕事だけではなく私生活でも幸せな生活を送ってほしいという思いをお持ちの事業主様だった。今後は、社会保険加入や中退共加入で福利厚生を充実させ、小規模事業者の強みを生かして柔軟な勤務体制を構築していただきたい。

### 会社概要

除菌・消臭用水「スーパー次亜水」の生成装置及び付帯設備を含めたシステムの製造・販売・保守を行っています。施設内感染、食中毒、悪臭等の防止が課題となる医療・福祉・食品・保育園・実験動物・畜産分野等に導入されています。

設立年:1997年  
住所:〒702-8005 岡山県岡山市中区江崎56-5  
従業員数:26名(うち女性8名)  
TEL:086-277-0888  
URL:http://www.hsp-net.co.jp/

### 会社概要

工務店・建設会社・一般顧客から依頼を受けてエクステリア工事を施工しています。当社のセールスポイントは、顧客ニーズを綿密な打ち合わせで詳細にヒアリングしてから丁寧な施工を行い、顧客が理想とするエクステリアを実現することです。

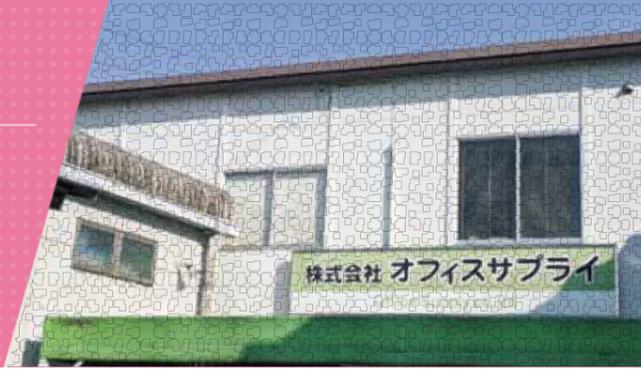
設立年:2009年  
住所:〒719-1154 岡山県総社市井尻野858-3  
従業員数:1名(うち女性1名)  
TEL:090-6412-2986

<sup>1</sup> 法人成り:巻末参照 <sup>2</sup> 中退共制度:巻末参照

生産現場の現状分析と技術の共有で、生産性向上を図る。

製造業

## 株式会社オフィスサプライ



新たな事業の開拓で、人手不足の解消とワーク・ライフ・バランスの実現を目指す。

運送業

## 株式会社GoodCarry



課題

- 残業時間の削減のために、生産性を向上したい。

### 第1回 訪問アドバイス

生産現場で働く従業員の残業時間削減に向けて、まずは、生産工程と生産能力の現状を調査・分析した。その結果、難易度の高い工程において、作業者の熟練度によって生産時間にバラつきがあることが判明した。そこで、各工程において、目指すべき標準作業時間を設定することが作業の効率化に有効であることをアドバイスした。

### 取組

作業を効率化するために、生産現場の現状をよく把握し、各工程の標準作業時間を設定する。

### 第2回 訪問アドバイス

第1回でアドバイスした標準作業時間の設定に加えて、社内で技術コンテストを定期的で開催し、優勝者の作業の重要ポイントや手法を共有することによって、作業者の技術力を向上させ、作業の効率化につなげるよう提案した。重要ポイントや手法の共有については、マニュアルの作成が効果的であるとアドバイスした。

### 取組

技術コンテスト開催に向けて、開催時期を社内経営会議にかけ検討し、開催計画を立てる。また、マニュアル作成についても、紙媒体だけでなく動画制作も検討する。

成果

- 作業工程ごとに標準作業時間を設定し、生産効率の向上に取り組む。
- 社内で技術コンテストを開催することで、従業員の技術力の向上を目指す。

### 経営者・人事担当者の声



代表取締役社長 中西 貴志氏

弊社の製品は手作業の割合が高く、業務の効率化が困難だった。アドバイスを受けて、具体的かつ達成可能な目標数値(時間)を設定すること、また技術コンテスト開催という方法で作業者のモチベーションを維持しつつ、生産性を向上させる計画を策定できた。今後もこれらの取組を継続し、会社全体で生産性向上を推進していきたい。

### 担当アドバイザーの声

行政書士 三宅 恵氏

強みである「品質の高さ」は、従業員を含む会社全体で真摯に製品作りに向き合ってきた結果である。この強みを活かしながら今回提案した事項について、作業者を交えてチームを組み、より効果的に生産性が向上する仕組みを作れるよう取り組んでいただきたい。

課題

- 人材の定着に苦慮しており、慢性的な人手不足となっている。
- 男女問わず、社員のワーク・ライフ・バランスを実現したい。

### 第1回 訪問アドバイス

現状の業務では、「配送時間指定」や「お客様の不在」への対応が配送ドライバーを長時間拘束することにつながっており、特に女性にとって働きにくい職場環境となっている。そこで、企業向けにルート配送事業を開拓し、決まった時間に安定して勤務できるようにし、従業員(特に女性)のニーズに対応した業務を構築することをアドバイスした。

### 取組

企業向けルート配送事業の開拓・獲得に向けて、ルート配送のニーズが高い工場や店舗及び事務所等の複数の拠点を持つ企業を調査し、営業計画を立てる。

### 第2回 訪問アドバイス

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の一つとして、女性だけでなく男性社員の育児休業取得を促進することを提案した。まずは、一般事業主行動計画(次世代法)<sup>3</sup>の策定に向け、現在の支援制度に対する社員の満足度、仕事と子育ての両立で苦勞している点などを調査し、計画の目標設定や目標達成のための対策の検討に着手するようアドバイスした。

### 取組

一般事業主行動計画(次世代法)の策定に向けて、社員の実態を調査し、社員の子育て支援のための目標や取組を社内で検討する。

成果

- 新たな事業の開拓に着手し、女性の働きやすい職場環境づくりを進め、人手不足解消につなげる。
- 一般事業主行動計画(次世代法)の策定に着手し、男女を問わずワーク・ライフ・バランスの実現につなげる。

### 経営者・人事担当者の声



代表取締役社長 光岡 尚子氏

女性の「子育て中でも稼ぎたい」「隙間時間を活用したい」というニーズに対応し、「物流現場の人手不足問題を解消できれば」という想いで創業したが、思ったような職場環境をつくるのに苦慮していた。今回のアドバイスで、事業の開拓・働きやすい職場環境づくりの方向性が見えたので、「女性が働きやすい会社」を目指す創業当初からの想いを忘れず、尽力していきたい。

### 担当アドバイザーの声

中小企業診断士 乙倉 淳氏

訪問時には会社設立からまだ2~3か月目という創業期にあり、様々な課題が見えてきている状態だった。しかし、社長の明るい人柄とフットワークの良さで次々と対応策を立案し実行に移している。販促に活用できる補助金の利用等も視野に入れ、更なる営業力の強化を実行していただきたい。

### 会社概要

設立から自社工場一貫生産のリサイクルトナー製造・販売会社です。資材の厳選や製造工程の効率化などに努め、安くご利用いただける価格体系と安心してご利用いただける仕組みを構築しています。

設立年:1998年  
住所:〒701-0151 岡山県岡山市北区平野765-42  
従業員数:20名(うち女性5名)  
TEL:086-250-8088  
URL:http://www.os107.com/

### 会社概要

配送コスト削減、残業時間削減などさまざまな企業課題を解決します。女性スタッフも活躍していて、安心で真心のこもった配送サービスを提供しています。

設立年:2019年  
住所:〒703-8264 岡山県岡山市中区倉富357-1  
従業員数:4名(うち女性2名)  
TEL:086-953-4141  
URL:https://goodcarry.jp/

労働環境の整備とワーク・ライフ・バランスに取り組む、人材の採用・定着を促進する。

サービス業

# 倉敷ファイナンシャル アドバイザー株式会社



生産性の向上により  
残業時間の削減に取り組む。

自動車販売・整備業

# 有限会社 グランディーオート



課題

- 柔軟な働き方ができるよう労働環境を整備し、人材の採用・定着を促進したい。

## 第1回 訪問アドバイス

従業員の多くが女性であり、中には育児中の女性従業員もいるため、そのような人材の定着に向けて、ライフスタイルの変化に応じて多様な働き方が選択できるよう、在宅勤務制度の導入を提案した。これにより、育児や介護による離職を減らし、貴重な人材を定着させることにつながるとアドバイスした。

### 取組

従業員へヒアリングを行い、在宅勤務制度を導入することによる効果やリスクを検討し、従業員が働き方を柔軟に選択できるよう取り組みたい。

## 第2回 訪問アドバイス

近年、求職者はワーク・ライフ・バランスが実現できる労働環境を特に求めている。そこで、繁忙期(12月~3月)に時間外労働が発生してしまうことを考慮し、3か月単位のフレックスタイム制<sup>4</sup>の導入を提案した。これにより、繁忙期は業務に専念し、それ以外は自分や家族との時間を充実できる環境をつくることでワーク・ライフ・バランスへの取組をPRでき、人材の採用にも効果的であるとアドバイスした。

### 取組

ワーク・ライフ・バランスが実現できるような労働環境の整備に向けて、3か月単位のフレックスタイム制度の導入を検討し、今後、ワーク・ライフ・バランスへの取組をPRしていきたい。

成果

- 柔軟に働ける労働環境を実現するため、在宅勤務制度の導入を検討していく。
- 3か月単位のフレックスタイム制度の導入を検討し、ワーク・ライフ・バランスを実現できる労働環境の整備に着手していく。

### 経営者・人事担当者の声



代表取締役社長 田邊 上智氏

今回アドバイスを頂き、人材の採用や定着のためには、働きやすい職場づくりが大切であることを改めて実感した。事務所内の環境整備や後輩社員への指導を十分に行うことなど、以前より配慮している点はあるが、制度そのものを見直したり導入することで、より一層働きやすい職場づくりに尽力していきたい。

### 担当アドバイザーの声

社会保険労務士 小西 由紀恵氏

事務所の中は機能的で働きやすいレイアウト。先輩社員から後輩社員への指導も十分に行われており、新入社員も安心して勤務できる環境が整っていると感じられた。従業員の職場定着に活用できそうな勤務体制を導入し、より一層、労働環境の整備に努め、人材確保につなげていただきたい。

課題

- 従業員によって生産性にバラつきがあり、残業時間が多くなっている。

## 第1回 訪問アドバイス

現状、従業員によって生産性にバラつきがあり、技術力の高い特定の従業員への業務負荷が大きくなっている。そこで技術力の平準化を図る手法として、外部研修を積極的に活用することを提案した。そのことにより、従業員の技術力向上と多能工化を実現して高難度の業務に対応できる従業員を増やすことができる。結果として生産性が高まり、残業時間削減に効果的であるとアドバイスした。

### 取組

利用できる外部研修を調査し、従業員の教育訓練の一環として導入する。これにより、従業員の技術力を向上させ、生産性向上に取り組む。残業時間を削減し、働きやすい職場環境を目指す。

## 第2回 訪問アドバイス

収益力を高めることで設備投資等が可能となるとともに、残業時間も削減できることを説明し、そのために、販売力を向上させることを提案した。商品知識や営業手法を従業員に学ばせることで、販売力向上が期待できる。また、店舗の見直しを行い、お客様に快適な時間と空間を提供できるよう環境整備をすることをアドバイスした。改装等が必要な場合は、小規模事業者持続化補助金<sup>5</sup>を活用し、費用を抑えることもアドバイスした。

### 取組

従業員の商品知識や効果的な営業手法の習得に取り組む。また、店舗環境の見直しを行い、お客様に快適な時間と空間を提供できるような環境づくりに向け、小規模事業者持続化補助金の活用も併せて検討する。

成果

- 従業員の技術力を向上させ、生産性を高める取組をし、残業時間の削減を目指す。
- 商品知識や営業手法を学ぶことで販売力を向上させ、収益力を高めることで従業員の処遇改善を目指す。

### 経営者・人事担当者の声



代表取締役社長 池上 裕仁郎氏

生産性向上及び収益力強化について従業員と話し合う機会を得ることができ、技術の平準化や販売力向上に対する施策を講じることができた。今後も生産性向上や収益力強化に対するミーティングを定期的に行い、従業員の声を取り入れ、従業員一丸となって継続的に取り組んでいきたい。

### 担当アドバイザーの声

中小企業診断士 山本 浩章氏

残業時間を削減した上で、従業員の所得拡大を実現したいと考えておられる。そのためには、収益性改善が必要不可欠であり、販売力強化のための施策を継続的に実施する必要がある。今後も適切な設備投資や社員教育を継続的に実施し、生産性向上に取り組んでいただきたい。

### 会社概要

公認会計士・税理士・中小企業診断士を擁する総合コンサルティングファームであり、お客様の多様なニーズにワンストップで対応いたします。会計・税務に関わる業務は岡山県倉敷市にあります倉敷ファイナンシャルアドバイザー株式会社にお任せ下さい。

設立年：2017年  
住所：〒710-0041 岡山県倉敷市五日市70-1 2F  
従業員数：11名(うち女性9名)  
TEL：086-454-6123  
URL：https://kurashiki-fa.com/

### 会社概要

新車・中古車の販売及び車検・修理を行う民間車検工場です。レンタカー事業も行っており、バス等の大型車から小型車まで幅広い車種を取り揃えています。また、定額カーリースの「スーパー乗るだけセット」の取扱いも行っていきます。

設立年：2003年  
住所：〒719-1125 岡山県総社市井手209-1  
従業員数：7名(うち女性2名)  
TEL：0866-94-8408  
URL：http://www.grandy-auto.com/

4 フレックスタイム制:巻末参照

5 小規模事業者持続化補助金:巻末参照

従業員のモチベーション向上と  
人材確保を図る。

サービス業

# 株式会社クリエイティブ・ココ



時間外労働の削減と  
管理スタッフの育成を目指す。

小売・外食業

# 有限会社三愛



## 課題

- 業務量増加に伴う、人材不足を解消したい。
- 定着率向上のため、従業員のモチベーションをアップしたい。

### 第1回 訪問アドバイス

人材確保のために、求人広告内容で自社の経営理念や年間休日の多さ等、福利厚生面を積極的にPRすることをアドバイスした。また、求職者に仕事内容や社風が伝わるよう、社員のスケジュール(一日の業務の流れ)や先輩社員の声を掲載し、入社後の仕事のイメージを持ってもらえるような求人広告内容を作成することをアドバイスした。

### 取組

採用にアピールできる福利厚生や各種制度等の洗い出しを行い、アドバイス頂いた求人広告内容改定に着手していく。

### 第2回 訪問アドバイス

従来は従業員のプログラミングスキルの向上に関する具体的な指標を特に設けていなかったが、今後は従業員の確実なスキルアップのため、標準化されたスキルアップフロー(流れ)の作成をすることを提案した。これにより、取得すべきスキル、スキル定着のチェック項目、目安となる取得年数を明確化するようアドバイスした。

### 取組

アドバイスされたスキルアップのためのフローを作成する。これにより、従業員が具体的な目標を持って業務に取り組めるようにし、モチベーションの向上に努める。

## 成果

- 求人内容の改定(福利厚生面のPRや社風)に取り組み、採用につなげていく。
- プログラミングに関するスキルアップフローを作成し、従業員のモチベーション向上を目指す。

### 経営者・人事担当者の声



代表取締役社長 中嶋 政和氏

これまで入社後の従業員に対して行っていた研修制度について、フィードバックを十分に行っていなかった。今回標準化されたスキルアップフローの作成を行ったことで、今まで何となく把握していたフローが明確化され、従業員のモチベーション向上だけでなく採用にも効果があると感じている。

### 担当アドバイザーの声

行政書士 三宅 恵氏

採用時にイメージアップにつながる福利厚生や各種制度等の洗い出しができたことは今後の採用力向上につながると考える。また、スキルアップフローを標準化することで求職者にとっても将来のビジョンが明確になり、従業員のモチベーションアップだけでなく採用にも大きな効果をもたらすと思われる。

### 会社概要

Webシステム開発、Web制作を中心に事業展開しております。人工知能(AI)、IoTなどの技術を活用して、働き方改革、業務効率化に貢献しています。

設立年 : 2012年  
住所 : 〒700-0821 岡山県岡山市北区中山下1丁目11-15 新田第一ビル4階  
従業員数 : 5人(うち女性2人)  
TEL : 086-201-1982  
URL : <https://www.crea-coco.com/>

## 課題

- 繁忙期の時間外労働を削減したい。
- 管理スタッフ(管理職)の育成が進んでおらず、現場を管理できる人材が不足している。

### 第1回 訪問アドバイス

惣菜部門では、お客様からの注文が重なりやすい繁忙期は、時間外労働によって対応している現状がある。そこで、惣菜ごとの調理時間や調理手順を調査し、手順の見直しをすることで調理の効率を高め、時間外労働の削減につなげるようアドバイスした。

### 取組

惣菜の調理手順の見直しに向けて、惣菜部門のスタッフとミーティングを行い、調理時間や調理手順を調査、見える化する。その後、スタッフと調理の手順を検討し、見直しを進めていく。

### 第2回 訪問アドバイス

管理スタッフ(管理職)の育成のため、まずは、管理職に必要な知識や技術、資格等を明確にし、勤続年数や経験、年齢、男女比率等を踏まえ、人材育成計画を立てることを提案した。また、専門的な知識・技術の習得のために、人材開発支援助成金<sup>6</sup>が活用できるとアドバイスした。

### 取組

経営会議にて管理職に必要な知識や技術、資格等を明確にし、人材育成計画の策定に着手していく。また、専門的な知識や技術の習得のために、人材開発支援助成金を活用することを検討する。

## 成果

- 惣菜部門での調理手順を見直し、時間外労働の削減につなげていく。
- 管理職に必要な知識・技術の明確化や、人材育成計画の策定に着手していく。

### 経営者・人事担当者の声



代表取締役 福崎 守彦氏

経営管理の遅れを感じていたため、今回のアドバイスで管理スタッフの育成の方針が固められ、大変よい機会となった。働き方改革に対応した就業規則の作成にも着手しており、生産性の向上など、取り組まなければならない課題はまだ多いが、これからはスタッフと苦楽を共にしながら克服し、成長していきたい。

### 担当アドバイザーの声

中小企業診断士・ITコーディネーター 中原 富二雄氏

惣菜部門では、女性中心の職場に管理者として女性を登用しているが、一方で人材育成面の対応が不十分であった。今後、計画的な人材育成によって、全社的に管理面や生産性の面での改善が期待できる。改善の余地は大きく、今後の取組でかなりの成果が見込める。

### 会社概要

瀬戸内市を中心に、お客様に”喜びと感動”を提供し続けてきました。創業当初は精肉事業部のみでしたが、今では惣菜事業部、外食事業部と、長年の経験と各事業部の特色を活かしながら、一人でも多くの方に喜んでいただける食づくりを行ってまいります。

設立年 : 1974年  
住所 : 〒701-4246 岡山県瀬戸内市邑久町山田庄146-1  
従業員数 : 49名(うち女性31名)  
TEL : 0869-22-0563  
URL : <https://sanai29.jp/>

<sup>6</sup> 人材開発支援助成金:巻末参照

ITシステムの導入で業務を効率化し、  
残業時間を削減。

技術サービス業

# 株式会社サンキョウ エンビックス



より女性が輝ける企業を目指し、  
ワーク・ライフ・バランスの実現を図る。

ITサービス業

# 株式会社ジャパンウェブ コンタクトセンター



## 課題

- 更なるワーク・ライフ・バランス推進のために常態化している残業時間の削減に取り組みたい。

### 第1回 訪問アドバイス

残業時に行っている業務内容の分析・分類を行った結果、事務系の業務の改善が必要であることが分かった。事務系の業務には、顧客情報と工程スケジュールを一元化できるITシステムの導入による業務効率化が可能であると考え、導入を進めるようアドバイスした。また、ITシステムの円滑な開発と導入を図るために事務関係の各種データの整理を進めるようアドバイスした。

#### 取組

ITシステムの導入を社内で検討し、導入することとした。また、アドバイスいただいたとおり、円滑な開発と導入のために事務関係の各種データの整理を進めていく。

### 第2回 訪問アドバイス

第1回訪問の際に導入をアドバイスしたITシステムについて、外出中・移動中でもその場で入力・更新が可能なタブレット端末を用いて運用するようアドバイスした。また、システム導入当初は慣れない作業となり、従業員が負担を感じることを想定されるため、スムーズな導入・移行ができるようルール決めをしておくことをアドバイスした。

#### 取組

タブレット端末を使用してシステムの運用を行い、全社員でリアルタイムに情報を共有する。また、システムの試験運用段階から実際に入力・操作する立場の従業員を参画させ意見が反映できるようにしておく。

## 成果

- ITシステムの導入により、残業時間削減に向け手段や方向性を具体的にすることができた。

### 経営者・人事担当者の声



環境マネジメント部部长 高月 克己氏

タブレット端末を用いた社外時間の活用により、帰社後の作業時間の削減が期待できる。また、社内外でリアルタイムに情報共有ができるため、次工程の試験や事務作業を行う従業員にとっては必要な情報を速やかに入手でき、業務の進行がスムーズになると考える。ITシステムの定着を図り、全社的な残業時間削減にチャレンジする。

### 担当アドバイザーの声

中小企業診断士 松本 直也氏

これまでもワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進を行っており、今回の残業削減への取組により、更に働きやすい職場が実現できると思う。システム化により業務プロセスの改善も行われることから、更なる生産性向上の効果も期待できる。

### 会社概要

1972年の設立以来、環境測定分析の専門家として、地域のさまざまな環境問題に対応するサービスを提供しています。「よりよい環境を創造する」の理念のもと、お客様と共に、安心できる「環境づくり」を提案していきます。

設立年：1972年  
住所：〒700-0954 岡山県岡山市南区米倉66-2  
従業員数：31名(うち女性12名)  
TEL：086-242-1035  
URL：https://sankyo-ltd.co.jp/

## 課題

- 「残業時間ゼロ」、「年次有給休暇完全消化」を実現し、ワーク・ライフ・バランスを進めたい。
- 女性を積極的に採用し、人材を確保したい。

### 第1回 訪問アドバイス

次年度の目標である、「ノー残業の徹底」「年次有給休暇完全消化」「スキルアップ休暇(特別休暇)の取得」の実現に向け、現状の残業時間を含めた総勤務時間や目標を達成するために削減しなければならない勤務時間等の調査・分析を行うようアドバイスした。その結果、目標の達成のためには勤務時間がどれだけ超過するのか明確になるので、その超過時間に対して、人員の増加を行うことで対応していくよう提案した。

#### 取組

アドバイスいただいた勤務時間の調査・分析を行った結果、超過勤務時間を把握することができ、目標を達成できるよう、新たな人材の確保を検討する。

### 第2回 訪問アドバイス

人材確保について、特に子育て中の方等を含む女性を積極的に採用したいという意向があるため、女性が働きやすい柔軟な勤務体制(時短勤務、在宅勤務制度)の導入をアドバイスした。また、現在、子育てしながら活躍している女性従業員をモデル事例としてホームページやSNSに掲載し、働きやすさをアピールすることをアドバイスした。

#### 取組

働きやすい柔軟な勤務体制(時短勤務、在宅勤務制度)の導入を検討する。また、女性従業員のモデル事例を作成し、今後ホームページやSNSで積極的に発信することを検討する。

## 成果

- 「残業時間ゼロ」、「年次有給休暇完全消化」等の実現に向けて、取組の方向性が明確になった。
- 女性が働きやすい柔軟な勤務制度導入に向けて検討ができ、自社の働きやすさをPRすることに着手できた。

### 経営者・人事担当者の声



代表取締役 四坂 政稔氏

働き方改革に取り組むにあたり、今後すべきことの整理ができ、運用に向けての方向性が定まったと感じている。また、女性スタッフの増員について、アドバイス頂いた、現スタッフのモデル事例の作成や自社SNSでの公開を進め、女性が働きやすい職場をアピールし、良い人材の確保につなげたいと思う。

### 担当アドバイザーの声

行政書士 三宅 恵氏

「困っている人に寄り添いたい、自信を持って働いてほしい」という社長の方針のもと、従業員の状況に合わせた多様な働き方を推進している。今後も継続的にワーク・ライフ・バランスの充実に取り組んでいただき、女性が輝ける職場を作っていただきたい。

### 会社概要

ホームページのメンテナンスや関連サービス業を行っています。また、新規の制作やお客様のご要望に対し、IoT・システム開発・動画制作・ドローン撮影・写真撮影・イラストの制作など、社内だけでは難しい事もお客様と一緒にコーディネートしていきます。

設立年：2015年  
住所：〒700-0932 岡山県岡山市北区奥田本町16-28 YS奥田北角  
従業員数：10名(うち女性7名)  
TEL：086-238-7838  
URL：https://jwcc.co.jp/

女性が働きやすい職場環境づくりと従業員のスキルアップを目指す。

製造業(石灰)

# 鈴木工業株式会社



仕事の見える化で生産性の向上を図る。

印刷業

# 株式会社セイキ



## 課題

- 女性の現場職の入社に備え、女性の働きやすい職場環境をつくりたい。
- 教育研修制度をさらに活用し、従業員のスキルを向上させたい。

### 第1回 訪問アドバイス

女性の現場職の入社に備えて、まずは設備の面で、女性専用の更衣室とトイレを新たに設置し、女性への配慮が行き届いた職場環境づくりを行うようアドバイスした。また、一般事業主行動計画(女活法)<sup>⑦</sup>を策定することで、そのような取組に対して、両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)<sup>⑧</sup>の利用が可能であることを説明し、受給の申請を提案した。

### 取組

女性専用の更衣室及びトイレの設置に向けて、必要費用や工事のスケジュール等を確認する。また、一般事業主行動計画(女活法)の策定や両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)の受給申請を検討する。

### 第2回 訪問アドバイス

従来の教育研修の参加希望者が少ない理由について、研修内容が体系的に整理されていないことが、社員にとっての分かりにくさや、必要性を感じられないことにつながっていると考えられる。そこで、「各職場の仕事内容・必要なスキル(スキルマップ)」と、「習得できる教育研修」が一覧で分かる資料の作成を提案し、作成の支援を行った。

### 取組

仕事内容の項目を抽出し、必要なスキルの整理や研修内容の分類を行った。これにより完成した「スキルマップ」と、「必要とされる研修一覧表」を利用し、社員のスキル水準も鑑みながら、教育研修への参加を促進していく。

## 成果

- 女性が働きやすい職場環境づくりに向けて、女性専用更衣室・トイレの整備を検討する。
- 「スキルマップ」と「必要とされる研修一覧表」を作成し、教育研修への参加を促進することで従業員のスキルアップにつなげる。

### 経営者・人事担当者の声



代表取締役社長 鈴木 香氏

今まで、「経営理念」を中心に会社のあるべき姿を「経営指針書」に記述し、従業員にも周知してきた。また、中小企業支援機関等の開催する研修会を積極的に利用して、従業員の能力開発にも努めてきた。今回、体系的な取組の重要性を痛感したので、今後は女性活躍を含めて、従業員が輝いて成長する環境を体系的に整備したい。

### 担当アドバイザーの声

中小企業診断士 額田 信一氏

当社は、「経営指針書」を作成し、従業員に会社の進むべき方向性を示している。今後はこの方針を各部門、個人にまで展開し、各個人の行動が会社全体の方向性に合致するような体制にすることが望ましい。そのためには、個人目標を設定してその進捗を話し合う機会を設けると良い。

## 成果

- 既存ソフトを活用し、低コストで受注案件の作業進捗状況の見える化を行い、作業指示書を刷新することで納期管理の徹底につながった。
- 作業マニュアルの作成に着手し、将来的に属人化防止につながる。

### 経営者・人事担当者の声



代表取締役社長 納所 裕美子氏

令和元年に3代目として事業継承した。創業70年の歴史と新しい時代にあった事業改革を模索している。今後は地域に必要とされる企業として成長するために、今回の支援に応募した。弊社の思いを客観的にまとめ、情報提供していただき、今後の方向性が明確となり、すぐに実践できる取組ができた。

### 担当アドバイザーの声

中小企業診断士 大賀 隆裕氏

個別業務の「標準化」・「見える化」が代替性を高める鍵であり、「動画付き作業マニュアル作成ソフト」などITツールの活用が有効である。一方で、目的や効果を意識した朝礼(夕礼)で社内コミュニケーションを活性化させるアナログ面の対策も進めていただきたい。

### 会社概要

石灰の製造並びに同製品の販売及びこれに附帯する業務一式を行っています。石灰資源の有効利用に努め、確かな技術と個性豊かなモノづくりで社会に貢献します。

設立年:1953年  
住所:〒719-2551 岡山県新見市井倉125-1  
従業員数:9名(うち女性2名)  
TEL:0867-75-2106  
URL:http://www.lime-tech.co.jp/

### 会社概要

創業70年の信頼と実績を基盤に、高品質、低価格、高スピードの総合印刷サービスをご提供いたします。最新印刷技術と洗練されたデザイン・アイデアで世の中を動かす企業を目指します。

設立年:1950年  
住所:〒700-0851 岡山県岡山市北区七日市西町7-51-3  
従業員数:11人(うち女性6名)  
TEL:086-223-1438  
URL:http://www.seiki-co.com/

⑦ 一般事業主行動計画(女活法):巻末参照 ⑧ 両立支援等助成金(女性活躍加速化コース):巻末参照

高齢者の雇用と女性管理職の登用で、人手不足の解消を目指す。

サービス業(旅館業、飲食業)

## 瀬戸大橋温泉やま幸 (山本幸株式会社)



女性が働きやすい環境づくりと業務の見える化を推進。

サービス業

## たけい行政書士事務所



### 課題

- 現場スタッフ、経営スタッフ(管理職)ともに人手が不足している。

#### 第1回 訪問アドバイス

顧客と同年代のスタッフによる接客は、顧客が何を求めているかに気付きやすく、サービスの質の向上に効果的である。高齢層の顧客も多いため、現場スタッフについては、新卒、中堅中途の採用枠に加え、高齢者も視野に入れ、積極的に採用することをアドバイスした。採用活動の一環として、岡山県内の高齢者対象の就職フェアへの出展を提案した。

#### 取組

アドバイスのあった高齢者の採用について社内で検討する。また、岡山県内の高齢者対象の就職フェアのスケジュールの確認などを行い、出展を検討する。

#### 第2回 訪問アドバイス

経営スタッフ(管理職)については、現在、現場で主体となって働いている女性スタッフの管理職登用を積極的に進めることを提案した。単純に女性管理職を増やすのではなく、必要なスキルを身につけてもらうことが大切なので、管理職に求めるスキルの明確化を行い、そのようなスキルを体系的に学ぶことができる、中小企業大学の研修などを活用することを提案した。

#### 取組

社内でミーティングを行い、管理職に求めるスキルの明確化を行う。また、管理職教育に関する中小企業大学の研修カリキュラムなどの情報収集を行い、活用を検討する。

### 成果

- 高齢者の積極的な採用を検討し、人材確保につなげる。
- 管理職に必要なスキルを、女性スタッフにも外部研修等で学んでもらい、管理職への登用を行う。

#### 経営者・人事担当者の声



代表取締役社長 山本 修氏

アドバイザーにヒアリングをしていただき、普段考えていること、取り組んでいることが棚卸でき、今後どのように人材登用、教育を進めていけばよいかを具体的に考えることができた。元気で意欲的な高齢者の採用や、女性の管理職登用を積極的に行うとともに、社内外の研修や朝礼等を活用して、お客様に寄り添える目線を持った従業員の育成に取り組みたい。

#### 担当アドバイザーの声

中小企業診断士 大賀 隆裕氏

1日複数回の朝礼で情報共有や意思決定の徹底を図る仕組みがあり、また業務の役割と能力開発の到達度による評価制度を導入している。今後は外部の人材育成カリキュラムも上手く活用して、プロ意識の高い従業員とマネジメント感覚を持った管理職を継続的に輩出していただきたい。

#### 会社概要

同社は「瀬戸大橋温泉やま幸」を運営し、「地域で一番の居心地を提供する」をモットーに、幅広い年齢層の顧客が長時間滞在できる天然温泉の入浴施設、宿泊施設、いけす料理の飲食店及び大衆演劇などの娯楽施設を複合的に展開している。

設立年：1954年  
住所：〒701-0112 岡山県倉敷市下庄140-1  
従業員数：120人(うち女性90名)  
TEL：086-462-1126  
URL：https://s-yamakou.co.jp/

### 課題

- 女性スタッフの定着に苦慮している。
- 繁忙期や所長の不在時でもスタッフがスムーズに対応できるように、業務の見える化、情報の共有化ができるようにしたい。

#### 第1回 訪問アドバイス

女性スタッフの定着のためには、結婚・出産・育児等のライフイベントを経ても女性が働きやすい職場環境づくりが必要であることを説明した。そこで育児休業や子育て中の女性スタッフを対象にヒアリングを行い、スタッフの現状や要望を聴くことで働きやすい職場環境に向けて勤務形態や各種制度を検討するようアドバイスした。

#### 取組

育児休業や子育て中の女性スタッフを対象にヒアリングを行い、スタッフの現状や要望を聴き、柔軟な勤務形態や各種制度を検討し働きやすい職場環境づくりに着手する。

#### 第2回 訪問アドバイス

業務の見える化・情報の共有化に向けて、タブレット端末対応の業務管理ソフトウェアの導入をアドバイスした。本ソフトウェアは、案件ごとに担当者の割り振りや期限の設定等が可能で、かつそれらをスタッフ全員でリアルタイムに共有することが可能なため、業務の見える化・情報の共有化に有効であることを説明した。

#### 取組

提案された業務管理ソフトウェアが自社の業務において有効であるか、運用上の問題点がないかスタッフ全員で検討し、試験的に導入していくことにした。

### 成果

- 働きやすい職場環境づくりの一つとして、要望のあった在宅勤務を導入し、女性スタッフの定着につなげる。
- 業務管理ソフトウェアの導入により業務の見える化・情報の共有化を進める。

#### 経営者・人事担当者の声



代表 竹井 進氏

今回専門家の方にアドバイスをいただいて、自社の抱える課題が明確になったように思う。女性の多い職場ゆえに、スタッフのライフスタイルに合わせた多様な働き方(例えば、在宅勤務や時短勤務等)を導入することが、ひいては業務の効率化にもつながるのではないかと感じている。

#### 担当アドバイザーの声

行政書士 三宅 恵氏

女性スタッフが働きやすい環境を整えることは、離職防止の観点から重要項目であると考えている。また、業務管理ソフトウェアの活用により、業務の見える化・情報の共有化の実現も可能となる。風通しの良い社風であることを活かし、今後も働きやすい職場環境づくりに取り組んでほしい。

#### 会社概要

新規事業設立サポートや各種営業許可申請の手続代理等、幅広く請け負っております。あなたに寄り添う「便利屋」として、どんな些細なことでも安心して相談できる温かみのある事務所を作り上げていくことが私たちの目標です。

設立年：2015年  
住所：〒700-0818 岡山県岡山市北区蕃山町1-3 インターシティビル2F  
従業員数：4名(うち女性3名)  
TEL：086-368-3802  
URL：https://officetakei.jp/

ワーク・ライフ・バランスの実現と人材の確保を目指す。

サービス業

# 税理士法人久遠 株式会社チアーズジャパン



男女ともに働きやすい職場環境づくりと次世代のリーダー育成を目指す。

製造業

# 千々木マーク 工業株式会社



課題

- 従業員の働きやすい職場環境を整備し、ワーク・ライフ・バランスを実現したい。
- 従業員の定着率を高め、人材を確保したい。

## 第1回 訪問アドバイス

女性従業員の割合も高く、時短勤務制度等、柔軟な働き方に向けた制度は既に導入されている。そのため今回は、繁忙期(12~3月)において時間外労働が多く発生していることから、フレックスタイム制<sup>④</sup>の導入を提案した。これにより、繁忙期は業務に専念し、それ以外は自分の時間や家族との時間を充実させることで、働きやすい職場環境をつくるようアドバイスした。

### 取組

フレックスタイム制の導入が、従業員の柔軟な働き方や自社の体制に有効かどうか判断するため、就業規則の内容や従業員の勤務状況等を確認し、検討する。

## 第2回 訪問アドバイス

給与体系等の基準の再構築を検討されているため、人材確保等支援助成金(人事評価改善等助成コース)<sup>⑤</sup>の活用を提案した。助成金を活用し、人事評価制度や賃金制度の見直し、整備をすることで、生産性の向上や従業員への適正な報酬が期待でき、離職率の低下や人材確保にもつながるとアドバイスした。

### 取組

人事評価制度や賃金制度の見直し、再構築にあたり、提案のあった人材確保等支援助成金(人事評価改善等助成コース)の活用も視野に入れ、検討する。

成果

- フレックスタイム制の導入を検討し、より従業員の働きやすい職場環境づくりを通じて、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指す。
- 人材確保等支援助成金(人事評価改善等助成コース)の活用によって、人事評価制度や賃金制度の整備を行うことを検討し、人材確保につなげたい。

### 経営者・人事担当者の声



代表取締役社長 平島 厚氏

助成金を活用した、人事評価制度や賃金制度の再構築を検討している。生産性の向上と働きやすい職場環境を整備することによって、採用活動にもプラスの効果が期待できると思う。また、職場環境の整備は従業員のモチベーションアップにもつながるであろうと考えており、積極的に取り組んでいく。

### 担当アドバイザーの声

社会保険労務士 小西 由紀恵氏

定期的な研修の実施や、育児中の従業員への柔軟な勤務時間への対応といった、キャリア形成の促進やライフプランに応じた勤務体制など、長期雇用に向けた取組を求人募集で積極的に公開し、あわせて若年層の労働者に対応できる勤務体系の導入を図れば採用につながると思われる。

### 会社概要

岡山市南区に本社を構え、その他県南の3支社で、税務会計業務を柱とし、コンサルティング業務、経理代行業務など中小企業の経営支援業務を行っています。

設立年:2015年  
住所:〒702-8035 岡山県岡山市南区福浜町16-22  
従業員数:22名(うち女性10名)  
TEL:086-265-4888  
URL:http://www.maehara.ne.jp/

成果

- 換気設備やトイレの消音機を設置し、男女ともに働きやすい職場環境づくりにつなげる。
- 次世代リーダーの育成計画の策定に着手したうえで、リーダー候補を経営会議に参画させ、次世代のリーダー育成を進めていく。

## 第1回 訪問アドバイス

近年、女性従業員が増加傾向にあり、従業員16名のうち9名と、女性が重要な戦力となってきている。そこで、女性の働きやすい職場環境を整備する必要性を説明し、まずは、女性従業員に対してヒアリングを行った。その結果、現場作業で使用する溶剤による臭いやトイレの環境について要望があったため、対策を行うようアドバイスした。

### 取組

溶剤による臭いの対策のため、換気設備を増設した。また、トイレのプライバシーに配慮するため、トイレに消音器を設置した。

## 第2回 訪問アドバイス

次世代のリーダーを育成するために、会社が求めるリーダーの人物像や必要なスキルを明確化し、外部研修の活用など、育成計画を立てることを提案した。また、次世代のリーダー候補を経営会議に参画させ、経営ノウハウを伝承するだけでなく、課題解決に向けての発言の場を与え、リーダーとしての意識を醸成するようアドバイスした。

### 取組

会社が求めるリーダーの人物像や必要なスキルの明確化を行い、外部研修の活用を検討するなど、育成計画の策定に着手する。また、次世代のリーダー候補を経営会議に参画させ、積極的に課題解決に向けた意見交換を行っていく。

### 経営者・人事担当者の声



代表取締役 竹岡 哲氏

業務内容により男性、女性の担当部署が分かれており、これまではそれぞれが作業をしやすいうように環境の整備を心掛けてきた。今後は、アドバイスをもとに、世代交代に向けた次世代リーダーの育成と社内の横の連携強化を進め、男女や年齢に関係なく、協力して会社を拡充していける組織づくりを目指したい。

### 担当アドバイザーの声

中小企業診断士 根ヶ山 浩次氏

これまで男性従業員が中心の職場であったが、近年は女性従業員が増加しており、今では従業員の半数を超え、重要な戦力になっている。また、次世代リーダー育成も重要な課題となっており、働きやすい環境整備と合わせて継続して取り組んでいただきたい。

### 会社概要

ステッカー、プレート、小さなキャラクターグッズから企業のマーク・ロゴのプレートさらに公園や広場のモニュメントまで、新しい時代が求める新しいデザインに参加し、カタチにしてお届けします。

設立年:1980年  
住所:〒701-0221 岡山県岡山市南区藤田626-11  
従業員数:16名(うち女性9名)  
TEL:086-296-0811  
URL:http://www.chijikimark.com/

助成金の活用で設備を導入し、働きやすい環境づくりを実現する。

印刷業

# 有限会社坪井工芸



業務の効率化と女性の管理職登用を目指す。

船舶エンジン及び関連機器の整備業

# 東備ヤンマー株式会社



課題

- 急務である人材確保のため、求人掲載にあたり就業規則を見直したい。
- 生産現場での手作業の工程を自動化し、従業員の負担を軽減したい。

## 第1回 訪問アドバイス

現行の就業規則を確認し、求人募集に効果的な休日の見直しや実情に合わせた時間外労働の労使協定の改定などのアドバイスをした。また、手作業の工程を自動化できる機械設備の購入により、生産性の向上や時間外労働の削減が期待できる。この取組に対し、時間外労働等改善助成金(勤務間インターバル導入コース)<sup>10</sup>を活用することを提案した。

### 取組

就業規則を見直し、労働時間や休日などを改善する。購入を検討している機械設備が助成金の対象となるか調べることに併せて、勤務間インターバルの導入が実務上可能かどうか検討する。

## 第2回 訪問アドバイス

導入を検討している機械設備が助成金の対象となることがわかったので、助成金受給に向けて申請を進めるようアドバイスした。印刷物制作工程の一部を自動化することにより、従業員の負担軽減と時間外労働の削減を図ることが可能であり、勤務間インターバルも導入可能なため、具体的な導入の仕方について提案した。

### 取組

助成金の受給に向けて申請手続きを進めていく。また、今回の機械設備導入により、従業員の時間外労働削減や年次有給休暇取得促進などワーク・ライフ・バランスの改善に取り組み、働きやすい職場環境を整備する。

成果

- 働き方改革等にも対応した就業規則の見直しを行う。
- 助成金の活用により作業工程自動化のための機械設備を導入することで、働きやすい職場環境づくりを進めることができた。

### 経営者・人事担当者の声



代表取締役社長 坪井 宏樹氏

社会保険労務士さんのアドバイスのもと、助成金の申請を進め、機械設備の導入及び就業規則の見直しができた。機械設備の導入により、従業員の負担軽減と時間外労働の削減ができた。就業規則を見直したことにより、働きやすい職場環境であることを求人募集でPRし、人材確保を目指したいと思っている。

### 担当アドバイザーの声

社会保険労務士 小西 由紀恵氏

今年度の機械設備導入に続き、来年度も作業効率を向上させる機械の導入を予定している。在職者の労力軽減や時間外労働の削減、休暇取得の促進を図り、更なる職場定着に繋がれると考える。あわせて、働きやすい環境であることを求人募集でPRし人材確保も期待できる。

### 会社概要

創立50年の経験と実績。企画・デザイン、広告制作、POP広告制作等のサービスから小ロット印刷・バリエーション印刷など、印刷物のことならお任せください。

設立年：1962年  
住所：〒700-0936 岡山県岡山市北区富田503-20  
従業員数：15名(うち女性6名)  
TEL：086-223-0843  
URL：http://www.tsuhoikogei.co.jp/

課題

- 特定の社員に業務が集中しているため、業務を効率化したい。
- 女性を管理職に登用し、女性の活躍を推進したい。

## 第1回 訪問アドバイス

部品販売部門において、担当者が1人で営業・販売・事務処理を行っており、業務の負担が大きくなっているが、現状では新たに人材を採用することは難しい。そこで、担当者が行っている業務の洗い出しを行い、重要度の低い業務は廃止を検討し、重複している業務は統合するなど、業務の見直しを行うことで、業務を効率化しようアドバイスした。

### 取組

社内ミーティングにて部品販売部門の業務の洗い出しを行い、重要度の低い業務の廃止を検討し、重複している業務を統合するなど、業務の見直しを行い、業務の効率化に着手する。

## 第2回 訪問アドバイス

女性を管理職に登用するにあたり、まず、会社が求める管理職の人物像を明確にすることを提案した。それにより、管理職として必要なスキルを可視化でき、人材育成の計画を立てることができるとアドバイスした。また、人材育成においては、人材開発支援助成金<sup>6</sup>等を活用し、外部講師による社内研修などを積極的に行うようアドバイスした。

### 取組

社内ミーティングにて、会社が求める管理職の人物像の明確化と、管理職として必要なスキルの可視化を行い、人材育成のためのステップとして人材育成計画の策定に着手する。

成果

- 業務の洗い出し・見直しを行うことで業務の効率化に着手する。
- 管理職として求められるスキルを明確にし、人材育成計画策定に着手することで、女性の管理職登用を目指す。

### 経営者・人事担当者の声



代表取締役 山本 直樹氏

今回アドバイスを受けて、現在の業務についての課題と対策について検討することができた。また、能力の高い女性社員の管理職登用につき、やるべきことが明らかになり、非常によい機会となった。今後も人材開発支援助成金や外部専門家の研修などを利用しながら社員のスキルアップを図り、事業展開に繋がってきたい。

### 担当アドバイザーの声

行政書士 三宅 恵氏

昨年、事業承継を行い、新社長体制がスタートして間もない企業である。今後も継続的に現在の業務の洗い出し・見直しを行い、効率化を進めてほしい。また、これにより生まれた時間は、スキルアップや新たな付加価値を生み出すための時間として大いに活用してほしい。

### 会社概要

個人漁業従事者向けの漁船整備事業、法人向けの内航船整備事業、運搬事業を行っています。長年の経験を活かした確かな技術力が、近隣地域はもちろん他県のお客様からも非常に高い評価を受けており、継続的なお取引を頂いています。

設立年：1975年  
住所：〒701-3204 岡山県備前市日生町日生241-128  
従業員数：8名(うち女性2名)  
TEL：0869-72-2345

<sup>10</sup> 時間外労働等改善助成金(勤務間インターバル導入コース):巻末参照

<sup>6</sup> 人材開発支援助成金:巻末参照

高年齢者を採用し、人材不足解消を目指す。

製造業(医薬品・食品添加物)

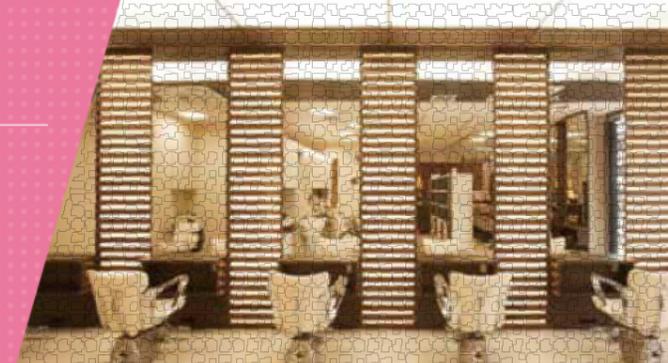
# 東洋薄荷工業株式会社



残業時間の削減を図り、働き方改革に対応していく。

美容業

# 有限会社トガシ



## 課題

- 人材不足解消のため、高年齢者も採用していきたい。

### 第1回 訪問アドバイス

会社が規定する定年退職の年齢を超えた方を是非とも新規で採用したい意向であった。そこで、どのような就業形態で採用し、どのような労働条件の提示ができるのか、就業規則に基づきアドバイスした。また、今後、雇用している高年齢者の継続雇用制度<sup>11</sup>の導入や高年齢者の新規雇用について提案した。

### 取組

提案のあった就業形態での人材の採用を検討する。また、就業規則の改定に着手し、今後の高年齢者の雇用維持につなげていく。

### 第2回 訪問アドバイス

第1回訪問時に新規採用を検討していた求職者の採用が決定すれば、特定求職者雇用開発助成金(生涯現役コース)<sup>12</sup>の受給が可能となるため、内容を紹介し、受給の申請を行うことを提案した。また、前回着手した就業規則の改定等、高年齢者の採用に積極的な姿勢を求職者にアピールし、採用につなげるため、ハローワークの求人広告やホームページに高年齢者の採用も希望していることを記載するようアドバイスした。

### 取組

提案された特定求職者雇用開発助成金(生涯現役コース)の受給申請に向けて、準備を進めていく。また、ハローワークの求人広告やホームページで、高年齢者の採用に積極的な姿勢をアピールしていく。

## 成果

- 就業規則の見直しにより、高年齢者の雇用も可能にした。
- 求人広告やホームページで会社の姿勢をアピールし、幅広い年齢層の採用につなげる。

### 経営者・人事担当者の声



取締役 東山 由佳氏

人材不足もあり、経験豊富な方を雇用したいが、弊社の定年年齢がネックになり悩んでいた。正社員にこだわらず就業形態を変えることによって雇用ができるとのアドバイスを頂き、今後の採用につなげていけたらと思う。

### 担当アドバイザーの声

社会保険労務士 小西 由紀恵氏

全国で4社しかない珍しい事業をされており、仕事の受注は安定しているが、人材不足と求人募集に苦慮されている。会社の魅力ある業務内容や、より具体的な仕事内容を求人募集でPRすれば、幅広い年齢層の求職者に興味を持ってもらい、採用へ結びつく可能性が大いにあると思った。

### 会社概要

天然薄荷(ハッカ)の精製を目的として1947年4月、原料生産地であった当地岡山県に設立されました。以来、天然薄荷専門メーカーとして発展して参りました。製品は高度な技術と厳格な品質管理下で製造され、医薬品、食品、化粧品などにご利用いただいております。

設立年:1947年  
住所:〒719-0303 岡山県浅口郡里庄町浜中75-1  
従業員数:11名(うち女性3名)  
TEL:0865-64-3131  
URL:http://www.kcv.ne.jp/~tyhakka/

## 課題

- 残業時間を削減し、働き方改革に対応したい。

### 第1回 訪問アドバイス

女性を中心の職場であり、産前・産後休暇や育児休業が取りやすいなど、女性が働きやすい職場環境が整備されている一方で、営業時間終了後もお客様への施術をするなど、業界特有の残業が発生している現状がある。まずは従業員の現状の労働の実態を把握するため、年次有給休暇の取得状況や残業時間などを詳細に調査することをアドバイスした。

### 取組

年次有給休暇の取得状況や残業時間などを調査・集計し、従業員の現状の労働実態を詳細に把握する。

### 第2回 訪問アドバイス

第1回訪問で現状の調査・把握ができたので、今後も従業員の労働時間の把握・管理を継続して行い、残業時間の削減に取り組むことをアドバイスした。不要な残業を無くすためには、各従業員に残業に対する意識付けを行う必要があることを説明し、各従業員が自分の残業時間を可視化できるように、残業時間が確認できる表を作成するよう提案した。

### 取組

今後も継続して従業員の労働時間の把握・管理を行う。また、残業時間確認表を作成し、現在どのくらい残業を行っているか、従業員が各自で常時確認できるようにする。

## 成果

- 残業時間確認表を作成して残業時間を可視化できるようにし、従業員への意識付けを行い、残業時間削減につなげる。

### 経営者・人事担当者の声



小川 知佳氏

女性がやりがいを持って、長く安心して働くことができる職場環境を目指して、これまで取り組んできた。今回のアドバイスで、残業の管理体制や従業員の意識を強化することができたと思う。今後も残業時間の削減など、労働環境の改善に努め、女性がより一層働きやすい職場環境を実現するために、尽力していきたい。

### 担当アドバイザーの声

社会保険労務士 秋山 美穂氏

女性スタッフが多く、ほとんどの方が出産しても復帰されるほど、働きやすい環境を整えてこられた。今後は、短時間正社員制度や、子育てが一段落してしっかり働きたい方にも頑張ってもらえるように、変形労働時間制の導入や、就業規則の見直しを検討していただきたい。

### 会社概要

「togashi」、「impish」の2店舗を運営しています。「安心できる技術」、「気持ちを豊かにする空間作り」を大事にし、お客様にずっと繋がっていきたくと想ってもらえる美容室を目指していきます。

設立年:2002年  
住所:〒703-8256 岡山県岡山市中区浜3丁目2-1  
従業員数:14名(うち女性13名)  
TEL:086-273-7633  
URL:https://togashi-family.jp/

<sup>11</sup> 継続雇用制度:巻末参照 <sup>12</sup> 特定求職者雇用開発助成金(生涯現役コース):巻末参照

等級制度の構築や職務分析・職務評価に取り組み、人材育成・定着を目指す。

医療・福祉業

## ピーチおかやま合同会社



ワーク・ライフ・バランスの実現と若手社員の育成を図る。

建設業

## 株式会社フクトヨ



### 課題

- 事業所の増設に伴い、事業所運営・管理を任せられる人材を育成したい。
- それぞれの職員の働き方に適応した制度づくりを行い、人材の定着を図りたい。

### 第1回 訪問アドバイス

看護師と運営・管理者では期待される役割が異なるので、まずは、職務分析・職務評価<sup>13</sup>を行い、それぞれに求められる知識・技術を明確にし、人材育成のための等級制度を作ることをアドバイスした。また、人材育成の手法であるOJT<sup>14</sup>やOFF-JT<sup>15</sup>などの実施には費用もかかるため、人材開発支援助成金<sup>6</sup>を活用することをアドバイスした。

### 取組

令和元年度中に役割・職務をベースとした等級制度を構築し、運営・管理者及び一般社員（看護師）の人材育成方針を定め、令和2年度から随時実施する。

### 第2回 訪問アドバイス

人材の定着のためには、パートタイム労働者や正社員などすべての従業員がやりがいを持って働けるよう、待遇などの体制を整えることが重要である。そこで、同一労働同一賃金<sup>16</sup>へ対応することで、同じ職場で同じ仕事をする従業員の待遇や賃金格差をなくすことが、人材の定着につながるとアドバイスした。

### 取組

アドバイスいただいた同一労働同一賃金への対応に向けて取り組み、その上で、賃金を含めた従業員の公正な処遇を確保するよう努めていく。

### 成果

- 令和元年度中に等級制度を構築し、運営・管理者及び一般社員の人材育成方針を定める。
- 同一労働同一賃金への対応に取り組むことで、人材の定着につなげる。

### 経営者・人事担当者の声

代表社員 岡 恵子氏



看護師という永久ライセンスを持つとはいえ、自分の見ただけでは働き続けることが難しいのが、看護師たちの職場現状だと考える。そんな中で、働き続けられる環境、要件などを考えていくこと、また、自分の役割があり、それが組織、会社にとって価値のあることだと実感できるよう、役割を可視化することなどに、取り組んでいく。

### 担当アドバイザーの声

ファイナンシャルプランナー 竜門 哲司氏

医療・介護分野においては人材確保・定着は最重要課題の一つといえる。そのためには正社員や非正規といった雇用形態を問わず、組織が求める人材像の明確化と将来の見通しを示し、社員の安心感や納得感を高めるとともに、潜在資格者の獲得にもつなげてほしい。

### 課題

- ベテラン社員の世代交代のため、人材確保と若手社員を育成したい。
- 誰もが活躍できる、働きやすい職場環境を整備したい。

### 第1回 訪問アドバイス

採用難のため、求職者に魅力のある会社だと感じていただく取組や発信が必要であることを説明し、健康経営などのユニークな福利厚生制度の導入をアドバイスした。また、ベテラン社員の世代交代に向けて、若手社員の育成も必要である。そこで、人事評価制度を取り入れることで若手社員が明確な目標を持てるようにし、かつ、公正公平な評価を得ることで若手社員がやりがいを持てるようにし、育成につなげることをアドバイスした。

### 取組

福利厚生制度の一環として健康づくり支援（万歩計支給や健康報酬制度<sup>\*</sup>の導入）を行う。また、若手社員育成のための人事評価制度導入に着手する。

### 第2回 訪問アドバイス

ワーク・ライフ・バランスの実現には、誰もが活躍できる職場環境の整備が必要である。それに向けて、ノー残業デーの導入や男性社員の育児休暇取得の推進をアドバイスした。また、女性社員については、特にライフイベント（結婚、出産等）に対応した各種制度を整備し、一般事業主行動計画（女活法）<sup>7</sup>を策定することをアドバイスした。

### 取組

ノー残業デーを導入することで時間外労働を削減する。また、多様な働き方に対応するため、短時間正社員・準社員制度の導入に着手する。一般事業主行動計画（女活法）の策定を進め、今後は、「くるみん」<sup>17</sup>「えるぼし」<sup>18</sup>認定取得に向けて取り組みたい。

### 成果

- 人事評価制度を導入し、若手社員のスキルアップ教育の方針を固めた。
- 多様な働き方の検討を行い、男性育児休暇取得やノー残業デー導入を進めた。
- 女性の働きやすい職場環境づくりに向け、一般事業主行動計画（女活法）を策定する。

### 経営者・人事担当者の声

代表取締役社長 福原 弘之氏



建設業界ですます女性が活躍できるような環境整備や制度を作るなどに取り組めた。早速、男性育児休暇取得者が出るなど成果が出た。今後は、女性の活躍の場を拡大（現場監督や現場の技術者など）していき、誰もが活躍できる環境を整備していくことが目標である。

### 担当アドバイザーの声

社会保険労務士 秋山 美穂氏

女性活躍には早い時期から関心を持たれていた。その積極的な姿勢を外部にアピールできるように一般事業主行動計画（女活法）の策定や世代交代に向けた人事評価制度の導入をアドバイスした。今後は整備した制度の運用をしっかり行っていただきたい。

### 会社概要

弊社は、「ピーチおかやま訪問看護ステーション」を運営しております。在宅医療を通じて、「ご利用者が、自分らしく自然に過ごせるようにする事」が私たちの使命です。特に「腹膜透析」と「看取り」については、体制を強化しております。

設立年 : 2017年  
住所 : 〒700-0927 岡山県岡山市北区西古松1丁目24-6  
従業員数 : 9名(うち女性8名)  
TEL : 086-236-6033  
URL : <http://peach-okayama.co.jp/>

### 会社概要

生活の変化に合わせ、バリエーション豊富なリフォームを行っています。お客様にじっくりお話をお聞きしてお客様に合ったリフォームを考え、ご提案いたします。

設立年 : 1972年  
住所 : 〒703-8243 岡山県岡山市中区清水2丁目8番50号  
従業員数 : 18名(うち女性5名)  
TEL : 086-272-7285  
URL : <http://fukutoyo.jp/>

<sup>\*</sup>健康報酬制度:会社独自で行っている、健康に関する取組への報奨制度。従業員のウォーキングへの取組に対して報奨金を支給するなど。

<sup>7</sup>一般事業主行動計画(女活法):巻末参照 <sup>17</sup>くるみん:巻末参照 <sup>18</sup>えるぼし:巻末参照

<sup>6</sup>人材開発支援助成金:巻末参照 <sup>13</sup>職務分析・職務評価:巻末参照 <sup>14</sup>OJT:巻末参照 <sup>15</sup>OFF-JT:巻末参照 <sup>16</sup>同一労働同一賃金:巻末参照

みんなが働きやすい環境づくりと、地方での人材確保を目指す。

印刷業

## フジイ印刷株式会社



業務の効率化により残業時間を削減し、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指す。

ガソリンスタンド業、ガス・灯油販売業  
ガス器具・住宅関連機器販売業

## 有限会社藤井石油店



課題

- 都市部から離れた地方での、正社員の採用と定着に苦慮している。
- 様々な環境の人材にマッチする職場環境や制度の見直しが必要と感じている。

### 第1回 訪問アドバイス

求職者が興味を持ち、さらに、働きやすく仕事へのやりがいを感じる職場をイメージしてもらえるように、求人広告やホームページ等で自社独自の取組や社風等を更に工夫してPRすることを提案した。あわせて、完全週休二日制でないことから、労働時間と休日の設定を少し見直す必要性を説明した。

### 取組

従業員のアイデアを柔軟に取り入れる独自の取組として、仕事にゲーム制作の手法を取り入れた「みんなゲーム化プロジェクト」を求人広告等でPRしていく。また、休日については将来的に見直しを検討する。

### 第2回 訪問アドバイス

従業員のワーク・ライフ・バランスの実現を進めることに焦点をあて、個々の家庭生活に合わせた柔軟な働き方ができるようフレックスタイム制<sup>④</sup>や在宅勤務の制度を取り入れることを提案した。また、特に女性にとって働きやすい環境づくりを実現するため、両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)<sup>⑤</sup>を活用して女子更衣室やトイレなどの社内施設を修繕・改装するようアドバイスした。

### 取組

フレックスタイム制や在宅勤務制度の導入を検討する。また、社内施設の修繕・改装に向け、一般事業主行動計画(女活法)<sup>⑥</sup>の策定や両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)の受給申請についても、詳細を労働局に確認し、検討していく。

成果

- 求人広告やホームページの掲載内容を改定し、人材の採用につなげる。
- フレックスタイム制や在宅勤務制度の導入を検討する。

### 経営者・人事担当者の声



代表取締役 藤井 聡氏

これまでのiPadやiPhoneを使った業務システム改革で残業ゼロは達成したので、今後はアドバイスをいただいた、女性が働きやすい環境と制度を整備し、積極的にホームページ等でPRしていきたい。特に私自身のテーマでもある、子育てと仕事の両立を支援できる仕組みづくりには今後も注力していく。

### 担当アドバイザーの声

社会保険労務士 小西 由紀恵氏

社長が従業員の就労環境の改善に熱心にかつ積極的に取り組まれているので、自社の取組内容について、求人募集やホームページでさらに具体的にPRすれば、求職者が興味を持ち、そして入社申し込みにまで進むのではないかと考えられる。

課題

- 業務効率化の必要性は感じているが、どうすればいいのかわからない。

### 第1回 訪問アドバイス

残業時間削減に向けた業務の効率化のため、業務分析を行った。現状、過去の見積データを参考に見積書を作成しているが、過去の見積データの抽出に多くの時間を要し、効率が低下していることが分かった。そこで、過去の見積データを「業務種別・工事種別・元請け/下請け別」にファイリングすることで、データの抽出を容易にし、時間を短縮することをアドバイスした。

### 取組

過去の見積データを「業務種別・工事種別・元請け/下請け別」にファイリングすることに着手し、見積書作成にかかる時間の短縮に取り組む。

### 第2回 訪問アドバイス

業務効率化の他の手段として、業務の洗い出し・整理を行い、必要な業務かどうかや、統合・廃止できる業務はないか等の見直しを行うことを提案した。さらに、業務の分析・見直しは、従業員の参加の下、定期的に行うことが効果的であることを説明し、従業員からのボトムアップ式の業務の分析・見直しを行い、継続的な業務効率化につなげることをアドバイスした。

### 取組

業務の洗い出し・整理に取り組み、重複している業務は統合し、不要な業務については廃止をする等、業務の見直しを行う。また、継続的な業務効率化に向けて、従業員参加型の業務分析・見直しの計画策定に着手する。

成果

- 過去の見積データのファイリングに着手し、見積書作成の時間を短縮することで残業時間の削減につなげる。
- 従業員参加による定期的な業務分析・見直しを行うことで、継続的な業務効率化につなげる。

### 経営者・人事担当者の声



代表取締役 藤井 美由紀氏

業務効率化の必要性は感じていたものの、どのように進めていくかわからず手付かずの状態だった。今回アドバイザーの先生に相談し、着手できたことは大きな成果だと思っている。今後も継続的に業務効率化を進め、業務担当者の負担軽減とともにワーク・ライフ・バランスの向上を目指していく。

### 担当アドバイザーの声

行政書士 三宅 恵氏

業務効率化は、現在の業務を分析することから始まる。今回テーマにしていない業務についても、「無理」「無駄」「ムラ」がないか、という観点で分析・見直しを行い、より効率的な業務手順を作り、業務担当者の負担軽減、ワーク・ライフ・バランスの向上を実現してほしい。

### 会社概要

瀬戸内市牛窓町の創業70年の印刷会社で、封筒・伝票などの商業印刷を中心に、名刺・パンフレット・冊子・ホームページ・電子ブック等幅広い媒体の作成を行っています。昨年からは会社のすべてをゲーム的に楽しくデザインするプロジェクトを推進しています。

設立年：1949年  
住所：〒701-4302 岡山県瀬戸内市牛窓町牛窓4947-17  
従業員数：10名(うち女性4名)  
TEL：0869-34-3137  
URL：https://www.fujii-print.com/

### 会社概要

当社は、倉敷市児島で3店舗を展開し、ガソリンスタンド業をはじめ、ガス・灯油販売業、ガス器具・住宅関連機器の販売、取付その他住宅リフォーム業まで幅広く行っております。

設立年：1965年  
住所：〒711-0937 岡山県倉敷市児島神田町1961-1(神田営業所)  
従業員数：2名(うち女性1名)  
TEL：086-472-5506  
URL：https://fujii-sekiyuten.info/

新規事業の立ち上げにより他企業との差別化を図り、人材確保をねらう。

建設業

# 峰南工業株式会社



人材不足解消と業務の効率化に取り組む。

飲食業

# 焼肉牛長 (株式会社Ue.cooperation)



課題

- 慢性的な人材不足を解消したい。

## 第1回 訪問アドバイス

建設業界は、依然として3Kのイメージが根強く、慢性的な人材不足が続いている。そこで、設備の老朽化や臭いや騒音などの職場環境を改善して、従業員の満足度と人材定着率が上がる「職場環境コンサルティングサービス事業」を立ち上げることで、建設業が持つ現場作業のイメージを払拭でき、新たな付加価値として収益力向上につながることをアドバイスした。

### 取組

新規事業である「職場環境コンサルティングサービス事業」立ち上げに向け、経営会議にてコンセンサスを取り、従業員も参加の上でプロジェクトチームを立ち上げ、実現に向け取り組む。

## 第2回 訪問アドバイス

新規事業として立ち上げた「職場環境コンサルティングサービス事業」をホームページや求人広告へ掲載したり、就職イベントで積極的にアピールすることで他の建設業企業との差別化を図ることができると提案した。また、現場の技術職だけでなく、若年層や女性の採用も視野に入れることができ、採用枠が広がり人材確保につながることをアドバイスした。

### 取組

新規事業として立ち上げた「職場環境コンサルティングサービス事業」を求人広告等で積極的にアピールする。新規事業での採用について、技術職だけでなく、若年層や女性を視野に入れた採用の計画を立てる。

成果

- 新規事業を立ち上げることで他社との差別化を図る。
- 採用の対象となる人材の幅が広がり、会社として新たな方向へ転換することを旨すとともに、人材確保につなげる。

### 経営者・人事担当者の声



代表取締役社長 相野 和良氏

新規事業のテスト運用を開始し、新サービス展開に向けた取組がスタートした。顧客の快適で安全な職場づくりに貢献するために、さらなる提案ができる技術者の育成を進めていきたいと考えている。新サービスが当社ならではの特長として、若年層や女性従業員の活躍の場としても活かせると期待している。

### 担当アドバイザーの声

中小企業診断士 松本 直也氏

新規事業の運用に向け提案型人材の育成と確保が不可欠である。全社一体となって推進して欲しいと思う。顧客にとって健康被害防止面での効果が高い提案であることから、新規事業として期待できるとともに、新規採用や人材活用において大きな特徴となる。

課題

- 従業員の採用に苦慮している。
- 従業員の業務負担を軽減し、残業を削減したい。

## 第1回 訪問アドバイス

新たな採用方法の手段として、大学内の求人掲示板への掲載をアドバイスした。また、人材採用に寄与する魅力ある給与体系を実現するためには、収益力強化が必要不可欠である。そこで小規模事業者持続化補助金<sup>5</sup>を活用した上で看板設置等を行い、広報費を削減しながら集客力を強化することをアドバイスした。

### 取組

新たな採用手段として大学内へ求人を掲載した。また、アドバイス頂いた小規模事業者持続化補助金利用申請に着手し、収益力強化への取組として看板設置を検討する。

## 第2回 訪問アドバイス

業務分析をした結果、特にお客様に注文を伺う業務による従業員への業務負担が大きく、時間がかかっているため、結果的に残業につながっていることが判明した。そこで、注文業務を効率化するために、タブレット端末を利用したオーダーシステムを導入することをアドバイスした。システムの導入に際しては、費用負担を抑えるため、IT導入補助金<sup>19</sup>の申請を検討するようアドバイスした。

### 取組

タブレット端末を利用したオーダーシステムを導入することで注文業務を効率化する。そのため、IT導入補助金の申請に向けて準備を進める。

成果

- 新たな採用手段を取り入れることができ、人材不足の解消につなげる。
- タブレット端末を導入し、注文業務を効率化することができた。

### 経営者・人事担当者の声



代表取締役 上原 隆史氏

注文業務においてタブレット端末の導入を以前から検討していたが費用面やオペレーション面で躊躇していた。しかし、本事業が経営判断のきっかけとなり、導入へ着手することができた。また、今までは縁故採用や求人誌による採用のみだったが、新たな採用方法を取り入れることができ、採用の幅が広がると考えている。

### 担当アドバイザーの声

中小企業診断士 山本 浩章氏

人手不足が顕著な飲食業界において、労働環境の改善に真摯に取り組まれている。今後は、収益力を強化し、従業員の所得拡大につなげるとともに、労働市場での認知度を高め継続的に人材を採用・定着できる事業所になっていただきたい。

### 会社概要

暮らしに欠かせない「水と空気」に関わる生活インフラを消費者とつなぎ、常に快適に使用できるように、給排水工事や、空調設備・換気設備の設計・施工を手掛けています。大手企業から官公庁や学校などの施設、一般家庭まで幅広いお客様に提供しています。

設立年：1967年  
住所：〒701-0143 岡山県岡山市北区白石203-26  
従業員数：15名(うち女性2名)  
TEL：086-252-6332  
URL：http://www.houunan-kogyo.co.jp/

### 会社概要

焼肉店を本店(岡山市南区妹尾)と倉敷店(倉敷市新田)の2店舗で営んでいます。毎日店主の目利きで選んだ肉を信頼のおける業者さんから仕入れて提供することはもちろん、「お米」「塩」「ねぎ」「卵」等の素材についてもこだわりの食材を使用しています。

設立年：2007年  
住所：〒701-0205 岡山県岡山市南区妹尾2900  
従業員数：48名(うち女性25名)  
TEL：086-281-4341  
URL：https://www.gyu-cho.jp/

<sup>5</sup> 小規模事業者持続化補助金:巻末参照 <sup>19</sup> IT導入補助金:巻末参照

就業規則の見直しにより、より多様な人材が輝ける企業を目指す。

デザイン制作業

## 株式会社 矢野デザイン事務所



笑顔あふれる「職場環境」で自然災害から人を救う技術者を多く輩出する。

建設コンサルタント業

## 株式会社 ラグロフ設計工房



### 課題

- ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、就業規則を見直したい。
- 女性の働きやすい職場環境を整備し、社員をより定着させたい。

#### 第1回 訪問アドバイス

前回の就業規則改定からかなり年数が経過しているため、就業規則の見直しを提案した。特に、勤務時間については、業界の特性で、納期直前に残業や休日出勤が発生している現状があるため、一度、社員の勤務状況を分析し、残業の軽減や年次有給休暇の取得がしやすいよう、労働条件等の見直しをすることをアドバイスした。

#### 取組

社員の勤務状況を調査・分析することで現状把握を行い、社員のワーク・ライフ・バランス実現に向けて、勤務時間や休日等の労働条件を見直し、就業規則の改定に着手する。

#### 第2回 訪問アドバイス

女性社員の働きやすい職場環境づくりに向けて、出産や育児などで一時的に通勤が困難な場合でも業務ができるよう、テレワーク制度を導入することや、繁忙期と閑散期で勤務時間の変動が可能となる、3か月のフレックスタイム制<sup>4</sup>を導入することをアドバイスした。

#### 取組

「テレワーク制度」や「3か月フレックスタイム制」の導入に向け、社員に対して働き方に関するヒアリング調査を行い、調査結果を元に経営会議にて検討する。

### 成果

- 勤務時間や休日等の就業規則の見直しに着手する。
- 女性社員の働きやすい職場環境実現に向けた制度の導入を検討する。

#### 経営者・人事担当者の声



取締役 矢野 明子氏

今回就業規則の見直しに着手するにあたって、社員の現状の勤務状況を詳細に把握することができ、よい機会となった。「テレワーク制度」や「3か月フレックスタイム制」の導入を進め、より一層女性の働きやすい職場環境をつくっていき、今後も社員が楽しんで仕事ができるような環境を大切にしていきたい。

#### 担当アドバイザーの声

社会保険労務士 秋山 美穂氏

以前から女性が活躍できるような配慮をされていたため人材の定着率が良く、社員の皆様が私生活とのバランスを保ちながら好きな仕事を楽しんでされている。今後は多様な働き方に対応できるルールをしっかりと決めて、まずは就業規則の整備を行っていただきたい。

#### 会社概要

商業グラフィックデザインを中心に身近な広告物に携わり、近年では文具業界への進出の機会を得ました。女性が本当に欲しい「カワイイ」を考え、「自分たちが欲しいものだけをつくる」をコンセプトに繊細で上質な手のひらの宝モノをお届けします。

設立年：1967年  
住所：〒703-8292 岡山県岡山市中区中納言町4-30-201  
従業員数：8名(うち女性7名)  
TEL：086-270-1011  
URL：http://yanodesign.co.jp/

### 成果

- 変形労働時間制の導入により時間外勤務を削減し、社員が働きやすさを実感できるようにしていく。
- 研修や助成金を活用し、育児休業を取得しやすい職場環境づくりを徹底する。

#### 経営者・人事担当者の声



代表取締役 金重 稔氏

人手不足と高齢化が深刻化する建設業界。災害が日本全国に顕在化して、人材育成は急務である。今回アドバイスをいただき工程を洗い出し、自動化するなどの業務効率化を再認識した。若い社員が多く、育児も重要な人生のミッションと捉えることで本当の意味での共働きをし、暮らしも充実させ社員の笑顔を増やしたい。

#### 担当アドバイザーの声

ファイナンシャルプランナー 竜門 哲司氏

毎年、各地で水害や土砂災害の被害が深刻化している中、地域住民の安全・安心を守るために、社員の皆さんがやりがいや充実感を持って働き、仕事上の責任を果たすためにも、社員の働き方について「両立支援」と「男女均等推進」をイメージしながら取り組んでいただきたい。

#### 会社概要

防災(防災設計)に特化した業務を行っており、日本を守る防災テック集団です。日本全国の斜面崩壊や河川氾濫が顕在化する今、全国を救いたい。「自然を熟知し、安心して暮らせる街づくりに貢献」それが、ラグロフの思いです。

設立年：2009年  
住所：〒700-0806 岡山県岡山市北区広瀬町3-3 島本ビル5F  
従業員数：11名(うち女性2名)  
TEL：086-206-1170  
URL：http://www.lagrof.jp/

4 フレックスタイム制:巻末参照

3 一般事業主行動計画(次世代法):巻末参照 20 変形労働時間制:巻末参照 21 両立支援等助成金(出生時両立支援コース):巻末参照

従業員の指導・育成体制の整備と  
同一労働同一賃金への対応を進める。

介護・福祉業

## 株式会社楽喜



業務を効率化し、人材不足解消と  
女性スタッフの職域拡大を実現する。

電気工事業

## 有限会社脇本電気工事



課題

- 人材育成・定着のために従業員の指導・育成体制を整備したい。
- 同一労働同一賃金への対応を進めたい。

### 第1回 訪問アドバイス

従業員の指導・育成体制の整備を進めるため、従業員に具体的な成長のステップを明示する必要がある。そこで、従業員を能力・職務・役割などによって区分する人事等級制度を構築することをアドバイスした。等級制度を構築することで、「評価」「処遇」「教育」の制度を作りやすくなることも説明した。

### 取組

令和元年度中に企業理念や信条を踏まえて役割（職務）をベースとした人事等級制度を構築し、令和2年度から随時実施する。

### 第2回 訪問アドバイス

同一労働同一賃金<sup>16</sup>の実現に向けて、パートタイム労働者と正社員における処遇・評価・給与等の状況を把握し、パートタイム労働者の職務分析・職務評価<sup>15</sup>に取り組むことを提案した。これにより、パートタイム労働者も含めた従業員への評価や給与等の待遇に不合理がないか確認し、社内でコンセンサスを取り、処遇を見直すことをアドバイスした。

### 取組

アドバイスいただいた職務分析・職務評価に取り組む。その後、経営会議にて現状報告し、必要に応じて人事制度（等級制度・賃金制度含む）の見直しや改善計画の立案を行う。

成果

- 令和2年1月に人事等級制度を構築した。
- 職務分析・職務評価に取り組み、同一労働同一賃金へ対応を進めている。

### 経営者・人事担当者の声



代表取締役社長 下川 和歩氏

少子超高齢化により介護サービスのニーズは増加している。一方で介護職が不足し、人材確保が難しくなっているのが現状である。利用者様から応援され、教えられることで、職員も成長し、それが評価につながる。そんな人事成長制度を作ること、職員も利用者様も多くの楽しさを感じられる仕組みを定着させ、「あゆむに会えてよかったをカタチに」していく。

### 担当アドバイザーの声

ファイナンシャルプランナー 竜門 哲司氏

医療・介護分野においては人材確保・定着は最重要課題の一つといえる。そのためには正社員や非正規といった雇用形態を問わず、組織が求める人材像の明確化と将来の見通しを示し、社員の安心感や納得感を高めるとともに、潜在資格者の獲得にもつなげてほしい。

### 会社概要

「一人ひとりを大事に」「諦めない」をモットーに、築50年を超える民家改修型の小規模デイサービスからはじまる。現在は介護保険法、障害者総合支援法、高齢者住まい法による、10事業所を展開。取引関係機関は350社。

設立年：2005年  
住所：〒702-8021 岡山県岡山市南区福田164-9  
従業員数：119名（うち女性107名）  
TEL：086-261-6605  
URL：http://ayumu-service.com/

課題

- 現場の人材不足解消のため、事務業務を効率化し、女性事務スタッフを現場業務へ転換したい。

### 第1回 訪問アドバイス

現場の人材不足解消に向けての女性事務スタッフの現場業務への転換にあたり、事務業務に従事するパート社員1名の採用を予定している。それに伴い、現状4人で行っている事務業務を3.5人での対応が可能な業務量に改善することが求められる。そのためには、事務業務の生産性を高める必要があり、まずは事務業務の見える化（いつ・期間・担当者・場所・内容の明確化）を行うようアドバイスした。

### 取組

事務スタッフ全員で業務の見える化を行い、その内容を共有する。その後、重複している業務の確認や、特定の担当者に業務量が偏っていないかなど、話し合いを行った。

### 第2回 訪問アドバイス

第1回訪問時に取り組むよう指示していた事務業務の見える化の結果から、重要度の低いものを精査し、廃止を提案した。重複している業務については、一本化を提案し、その具体的な方法をアドバイスした。また、将来的にITの活用によって業務改善することを視野に入れ、今回のような業務の見直し・整理を定期的に行うようアドバイスした。

### 取組

廃止・一本化を提案された業務について、スタッフ全員で検討を行い、実際に業務改善に着手していく。また、業務量の見直し・整理を定期的に行うよう計画した。

成果

- 事務業務の無駄を削減し、業務改善の手法をスタッフ全員が理解することで生産性を高め、将来的に女性スタッフの配置転換、職域拡大を進めていく。

### 経営者・人事担当者の声



三宅 博江氏

今回業務の見える化をしたことで事務業務の内容が把握でき、従業員間での共有ができた。また、業務改善に着手し将来的に女性スタッフの配置転換、職域拡大を進めていくことができそう。かねてより目指していた「女性の活躍」、「現場の人材確保」が実現できそうであり、女性スタッフの今後の活躍に期待したい。

### 担当アドバイザーの声

中小企業診断士・ITコーディネーター 中原 富二雄氏

事務業務では、処理スピードと正確性を重視する一方で過剰品質や不要な資料等の無駄な作業が発生している。そこで今回業務の見直しを行うことで無駄な業務を廃止する等、事務業務の効率を高め、日常的に業務を見直す手法を習得していただきたい。

### 会社概要

「電気工事を通じて地域を明るく照らし笑顔にしていこう」ことを使命とし、家庭内の小さな工事（コンセント1か所の増設でもご対応します）から、企業の電気工事、その他太陽光設備、蓄電池、エアコンの設置工事まで、倉敷市内を中心にいろいろな電気の仕事をしています。

設立年：2006年  
住所：〒712-8011 岡山県倉敷市連島町連島1944-1  
従業員数：7名（うち女性3名）  
TEL：086-460-0618  
URL：https://wakiden-kurashiki.com/

# 女性活躍・**無料**

ワーク・ライフ・バランス

# WLBアドバイザーを派遣しました。



岡山県は女性の活躍と、それを推進する企業を応援します！

平成28年4月1日施行！

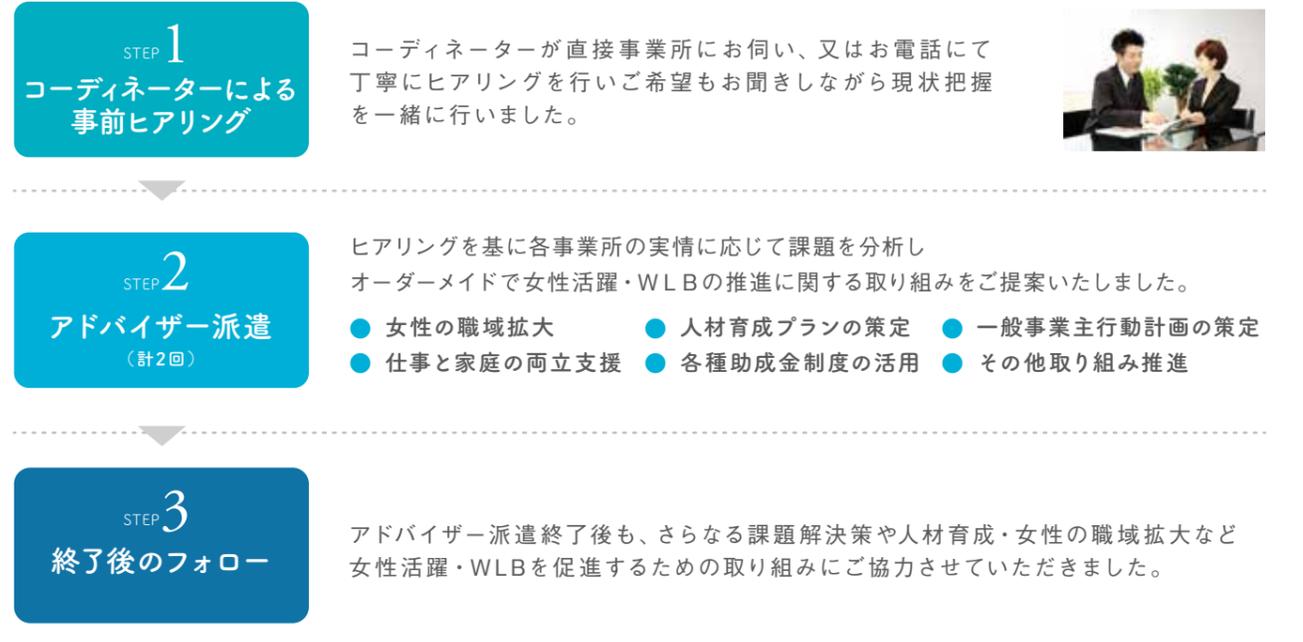
## 女性活躍推進法とは？

職業生活において、活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた職場環境改善を目的とした法律です。

## サポートの流れ

女性活躍やWLB（ワーク・ライフ・バランス）の推進を目指している※事業所を対象に中小企業診断士等の専門家を派遣し、課題を分析。各企業の実情に応じたアドバイスやサポートを行います。

※アドバイザー派遣の条件：従業員300人以下の岡山県内の事業所（派遣予定事業所数30社）ただし、「働く女性の環境ステージUP事業（平成27・28年度岡山県事業）」及び平成30年度に当事業（女性活躍・WLB応援アドバイザー事業）を受けた事業所を除く



令和元年度女性活躍・WLB応援アドバイザー事業は、岡山県から(株)穴吹カレッジサービスが委託を受け、実施しました。

脚注	語句	内容
1	法人成り	「個人事業者」が手続きを行い、株式会社や有限会社などに法人化すること。
2	中退共制度	中小企業退職金共済制度。中小企業の相互共済と国の援助で退職金制度を確立し、これによって中小企業の従業員の福祉の増進と雇用の安定を図り、企業の振興と発展に寄与することを目的として、昭和34年に「中小企業退職金共済法」に基づき設けられた国の退職金制度。
3	一般事業主行動計画 (次世代法)	次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。
4	フレックスタイム制	一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度。法改正によって、清算期間の上限が「3か月」に延長され、月をまたいだ労働時間の調整により柔軟な働き方が可能となった。
5	小規模事業者持続化補助金	小規模事業者が、商工会・商工会議所と一体となって経営計画を作成し、取り組む販路開拓（例：看板作成、HP作成、チラシ作成）等を支援する制度。
6	人材開発支援助成金	労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を促進するため、雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練などを計画に沿って実施した場合や、人材開発制度を導入し、労働者に対して適用した際に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。
7	一般事業主行動計画 (女活法)	女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行い、課題解決に向けて、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。
8	両立支援等助成金 (女性活躍加速化コース)	従業員が家庭と仕事を両立できるように、また女性が働きやすい環境を整えるために尽力している事業主を対象とした助成金制度。女性活躍加速化コースでは、女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、「数値目標」の達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した事業主を対象として助成。
9	人材確保等支援助成金 (人事評価改善等助成コース)	生産性向上に資する人事評価制度を整備し、定期昇給等のみによらない賃金制度を設けることを通じて、生産性の向上、賃金アップ及び離職率の低下を図る事業主に対して助成するものであり、人材不足を解消することを目的としている。
10	時間外労働等改善助成金 (勤務間インターバル導入コース)	労働時間等の設定の改善を図り、過重労働の防止及び長時間労働の抑制に向け勤務間インターバル（勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息时间」を設けること）の導入に取り組んだ際に、その実施に要した費用の一部を助成する制度。
11	継続雇用制度	雇用している高齢者を、本人が希望すれば定年後も引き続いて雇用する、「再雇用制度」などの制度をいう。
12	特定求職者雇用開発助成金 (生涯現役コース)	雇入れ日の満年齢が65歳以上の離職者をハローワーク等の紹介により、一年以上継続して雇用することが確実な労働者（雇用保険の高年齢被保険者）として雇い入れる事業主に対して助成する制度。
13	職務分析・職務評価	社内の職務内容を比較し、その大きさを相対的に測定する手法。パートタイム労働者の担う職務内容を正確に把握し、パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の状況を確認することや、パートタイム労働者の人事制度を見直す上で、有効なツールである。
14	OJT	On The Job Trainingの略称。「職場内訓練」と訳され、現場で実際に仕事を進めながら、上司や先輩が必要な知識やスキルを計画的・体系的に部下に教え、身につけさせるもの。
15	OFF-JT	Off The Job Trainingの略称。「職場外研修」と訳され、職場を離れて社内の担当部署が考案したメニューや外部の研修機関が作成したプログラムを受講し、必要な知識やスキルの習得を図るもの。
16	同一労働同一賃金	同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すもの。
17	くるみん	次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができる。
18	えるぼし	女性活躍推進法に基づく行動計画の策定を行い、目標を達成し取組状況が優良な事務所は厚生労働省の認定を受けることができる。認定は、評価項目数に応じて、3段階のランクがある。
19	IT導入補助金	中小企業・小規模事業者等が、自社の課題やニーズに合ったITツール（ソフトウェア、サービス等）を導入する経費の一部を補助することで、業務効率化・売上アップをサポートする制度。
20	変形労働時間制	月単位や年単位で業務の繁閑に応じ労働時間を配分することを認める制度。
21	両立支援等助成金 (出生時両立支援コース)	男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、育児休業や育児目的休暇を取得した男性労働者が出た場合に事業主に対して助成する制度。